

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
PT. INTRACO ADHITAMA
SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Untuk Menyusun Skripsi S-1 Jurusan Manajemen**



Untuk Menyusun Skripsi S-1 Jurusan Manajemen

Oleh :

CAHYA PURWANINGRUM
0612010060/ EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2010**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :
“ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya.”

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. H. Dhani Ichsanudin Nur, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Sugeng Purwanto, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Segenap staff Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan banyak pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Kedua orang tua dan semua pihak yang ikut membantu, yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa apa yang telah disajikan masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya dengan segala keterbatasan yang penulis miliki, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Surabaya, Agustus 2010

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAKSI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori	10
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.2. Kompensasi	14
2.2.2.1. Pengertian Kompensasi	14
2.2.2.2. Tujuan Kompensasi	16
2.2.2.3. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Besarnya Kompensasi	18

2.2.2.4. Komponen Program Pemberian	
Kompensasi	20
2.2.2.5. Indikator-Indikator Yang Membentuk	
Kompensasi	22
2.2.3. Kepuasan kerja	24
2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2.2.3.2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	25
2.2.3.3. Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja	26
2.2.3.4. Indikator-Indikator Yang Membentuk	
Kepuasan Kerja	28
2.2.4. Kinerja.....	29
2.2.4.1. Pengertian Kinerja.....	29
2.2.4.2. Pengertian Penilaian Kinerja.....	30
2.2.4.3. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja.....	31
2.2.4.4. Pihak Yang Melakukan Penilaian	32
2.2.4.5. Kegunaan Penilaian Kinerja	33
2.2.4.6. Indikator-Indikator Yang Membentuk	
Kinerja.....	35
2.2.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan	
Kerja	36
2.2.6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	
Karyawan	37

2.2.7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .	38
2.3. Kerangka Konseptual	41
2.4. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	43
3.1.1. Definisi Operasional	43
3.1.2. Pengukuran Variabel	46
3.2. Teknik Penentuan Sampling	47
3.3. Teknik Pengumpulan Data	48
3.3.1. Jenis Data	48
3.3.2. Sumber Data	49
3.3.3. Metode Pengumpulan Data	49
3.4. Teknik Analisis Dan Pengujian Hipotesis	50
3.4.1. Teknik Analisis	50
3.4.2. Uji Reliabilitas	54
3.4.3. Uji Validitas	55
3.4.4. <i>Outliers</i>	56
3.4.4.1. <i>Outliers Univariate</i>	56
3.4.4.2. <i>Outliers Multivariate</i>	57
3.4.5. Uji Normalitas <i>Univariate</i> Dan <i>Multivariate</i>	57
3.4.6. Analisis <i>Path</i> Dengan Menggunakan Permodelan SEM	58
3.4.7. Uji Kausalitas	60

3.4.8. Evaluasi Model	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	66
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	66
4.1.2. Struktur Organisasi.....	67
4.2. Hasil Penelitian Dan Pembahasan	70
4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif	70
4.2.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian	71
4.2.2. Uji <i>Outlier Multivariate</i>	75
4.2.3. Uji Reliabilitas.....	76
4.2.4. Uji Validitas	77
4.2.5. Uji <i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i>	77
4.2.6. Uji Normalitas	79
4.2.7. Evaluasi Model <i>One-Steep Approach to SEM</i>	80
4.2.8. Uji Kausalitas	82
4.3. Hasil Uji Pengujian Hipotesis Penelitian.....	82
4.4. Pembahasan	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	41
Gambar 3.1. Contoh Model Pengukuran Kompensasi.....	51
Gambar 3.2. Contoh Model Pengukuran Kepasan Kerja.....	52
Gambar 3.3. Contoh Model Pengukuran Kinerja	53
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. INTRACO ADHITAMA	69
Gambar 4.2. Model Pengukuran Kausalitas <i>One Step Approach Base Model ...</i>	80
Gambar 4.3. Model Pengukuran Kausalitas <i>One Step Approach – Eliminasi</i>	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pekerjaan, Pekerjaan Selesai Tepat Waktu	
	Prosentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu	4
Tabel 3.1	<i>Goodness of Fit Indices</i>	65
Tabel 4.1	Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2	Identitas Responden Menurut Umur	71
Tabel 4.3	Identitas Responden Menurut Pendidikan	71
Tabel 4.4	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel	
	Kompensasi (X)	72
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel	
	Kepuasan Kerja (Y_1)	73
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel	
	Kinerja (Y_2).....	74
Tabel 4.7	Hasil Uji <i>Outlier Multivariate</i>	75
Tabel 4.8	Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i>	76
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	77
Tabel 4.10	<i>Construct Reliability & Variance Extrated</i>	78
Tabel 4.11	<i>Assessment of Normality</i>	79
Tabel 4.12	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Base Model</i>	80
Tabel 4.13	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Eliminasi</i>	81
Tabel 4.14	Data Uji Kausalitas	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden.

Lampiran 3. Data Uji Reliabilitas.

Lampiran 4. Data Uji Normalitas.

Lampiran 5. Data Uji Hipotesis Kausal.

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
PT. INTRACO ADHITAMA
SURABAYA**

Oleh

Cahya Purwaningrum

ABSTRAKSI

PT. Intraco Adhitama Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor telah melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawannya dalam usahanya untuk memberikan kualitas pelayanan dan jasa. Untuk mencapai keadaan tersebut maka perusahaan menganggap pemberian kompensasi kepada karyawan sangatlah penting terutama bagi karyawan operasionalnya. Kompensasi yang diberikan berupa gaji, tunjangan, bonus, fasilitas dan lain sebagainya. Dimana pemberian kompensasi tersebut penilaiannya didasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan kerja karyawan sebagai wujud timbal balik atas kinerja karyawan tersebut kepada perusahaan. Saat ini perusahaan dihadapkan pada permasalahan penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan juga terpengaruh. Penurunan kinerja perusahaan ditunjukkan oleh banyaknya pekerjaan yang tidak tepat waktu, sehingga kinerja operasional perusahaan juga semakin menurun. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya,

Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Dan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Keyword : compensation, job satisfaction, job performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya. Sebab sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berada melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya.

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Menurut Dessler (1997:349), kompensasi pegawai berarti bahwa bentuk penggajian atau pengganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul

dari kepegawaian mereka. Kompensasi sangat penting bagi individu dan perusahaan. Penting bagi karyawan perseorangan karena merupakan ukuran nilai karyawan mereka diantara karyawan, keluarga, dan masyarakat. Dan penting bagi perusahaan karena merupakan cermin daripada organisasi untuk mempertahankan karyawan agar mempunyai loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi bagi perusahaan.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dengan sendirinya mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara harapan dan kenyataan dari imbalan yang diterima dalam bekerja (Robbin 1996:25). Jika imbalan yang diterima sama atau lebih besar dari yang diharapkan, menyebabkan kepuasan. Sebaliknya jika imbalan yang diterima lebih kecil dari yang diharapkan maka menyebabkan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai. Handoko (1992: 195) berpendapat bahwa kinerja yang lebih baik menyebabkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang

sesuai dengan kinerja mereka. Dilain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat kinerja mereka maka ketidakpuasan akan terjadi.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan harus diimbangi dengan kompensasi yang sesuai. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka tujuan perusahaan akan sulit terwujud. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas kinerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

PT. Intraco Adhitama Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor telah melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawannya dalam usahanya untuk memberikan kualitas pelayanan dan jasa. Untuk mencapai keadaan tersebut maka perusahaan menganggap pemberian kompensasi kepada karyawan sangatlah penting terutama bagi karyawan operasionalnya. Kompensasi yang diberikan berupa gaji, tunjangan, bonus, fasilitas dan lain sebagainya. Dimana pemberian kompensasi tersebut penilaiannya didasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan kerja karyawan sebagai wujud timbal balik atas kinerja karyawan tersebut kepada perusahaan.

Saat ini perusahaan dihadapkan pada permasalahan penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan juga terpengaruh. Penurunan kinerja perusahaan ditunjukkan oleh banyaknya

pekerjaan yang tidak tepat waktu, sehingga kinerja operasional perusahaan juga semakin menurun. Hal ini dirasakan bagi perusahaan sangat merugikan karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal. Hal tersebut juga berakibat pada ketidakpuasan pelanggan terhadap kinerja dan pelayanan yang diberikan perusahaan. Dari data yang diperoleh selama bulan agustus 2009 sampai desember 2009 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1. : Jumlah Pekerjaan, Pekerjaan Selesai Tepat Waktu dan Proentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu

Bulan	Jumlah pekerjaan	Pekerjaan selesai tepat waktu	Pekerjaan tidak selesai tepat waktu	Prosentase pekerjaan tidak tepat waktu (%)
Agustus	212	193	19	8,96
September	243	210	33	13,58
Oktober	298	242	56	18,79
November	389	344	45	11,56
Desember	386	337	49	12,69

Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1, dapat diuraikan bahwa pada bulan Agustus jumlah pekerjaan mencapai 212 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 193 pekerjaan, sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 19 atau 8,96%. Untuk bulan September jumlah pekerjaan mencapai 243 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 210 pekerjaan sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 33 atau 13,58%. Pada bulan Oktober jumlah pekerjaan mencapai 298 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 242 pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 56 atau 18, 79%. Sedangkan bulan November jumlah pekerjaan sebesar 398 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat

waktu sebesar 344 pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 45 atau 11,56%. Demikian juga pada bulan desember jumlah pekerjaan sebesar 386 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 337 pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 49 atau 12,69%.

Dari data diatas terlihat bahwa masih tingginya jumlah pekerjaan yang tidak tepat waktu mengindikasikan adanya kinerja karyawan yang masih rendah. Terjadinya penurunan kinerja karyawan tersebut di indikasikan karena kurangnya faktor kompensasi dan kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan tidak didapatkannya kompensasi yang sesuai dengan kerja karyawan dapat mengakibatkan turunya kepuasan dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu kompensasi bagi karyawan sangat penting, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kerja karyawan maka kepuasan dan kinerja karyawan akan meningkat. Notoatmodjo (2003: 153) berpendapat bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan. Akan tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Mangkuprawira (2004: 196) menjelaskan bahwa jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi dapat membantu perusahaan untuk

mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayar bisa jadi akan mengurangi kinerja.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti mencoba mengidentifikasi, mendeskripsikan serta menganalisis permasalahan tersebut dengan mengemukakan dalam bentuk karya tulis yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. INTRACO ADHITAMA SURABAYA”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya?.
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas. Maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya.
2. Untuk membuktikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya.
3. Untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Memberikan masukan terhadap masalah yang dihadapi serta memberikan bahan pertimbangan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak lain

Sebagai sumber informasi dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.